Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 9470758
Centre d'intérêt: 300

Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Québec (Québec).

Démarche d'estimation des besoins de formation d'une clientèle-cible : les travailleurs mis à pied lors d'un licenciement collectif / Commission de formation professionnelle de Québec ; responsable du projet, Germaine d'Amour ; recherche, Diane Larouche. -- [Québec?] : Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Québec, 1986.

ii, 37, [31] f. ; 28 cm.

Bibliogr. à la fin du v.

Vedette(s)-secondaire(s): D'Amour, Germaine, éd * Larouche, Diane, éd

Descripteur(s): Travailleur * Congédiement * Analyse de besoins * Besoins de formation

Identificateur(s) de sujet: Reclassement * Amiante

Ce document donne d'abord de l'information sur les comités de reclassement et les services qu'ils offrent aux travailleurs licenciés. Il identifie ensuite les caractéristiques des travailleurs licenciés et il élabore un cadre théorique pour évaluer leurs besoins de formation. Il applique, dans une deuxième partie, ce cadre de recherche à une clientèle cible mise à pied, soit celle des travailleurs de l'amiante.

Type de document:

70.3080

94-70758

DÉMARCHE D'ESTIMATION DES BESOINS DE FORMATION

D'UNE CLIENTÈLE-CIBLE:

LES TRAVAILLEURS MIS À PIED
LORS D'UN LICENCIEMENT COLLECTIF

COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE QUÉBEC

Responsable du projet: Germaine d'Amour
Recherche : Diane Larouche

MAI 1986

X07030802

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION i

PRÉSENTATION ii

1ÈRE PARTIE:

I- HISTORIQUE DES COMITÉS DE RECLASSEMENT ET IDENTIFICATION DE LEURS SERVICES: 1

A- Dates importantes: 1

1) Juin 1964: 1er comité informel
2) Décembre 1965: Service des programmes de reclassement
3) 1968: Direction générale de la main-d'oeuvre
4) Juin 1969: Loi 51

B- Programme de reclassement: 3

1) Composantes du programme
2) Nature d'un comité de reclassement
3) Services d'un comité
4) Critiques à l'endroit des comités de reclassement
5) Place de la C.F.P. auprès de cette clientèle

II- IDENTIFICATION DES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS: 9

A- Portrait-type du travailleur licencié 9

1) Facteurs déterminants dans son adaptation à la situation
2) Attitude du travailleur licencié face à la formation
3) Attitude face à la mobilité

B- Problèmes vécus par le travailleur 11
1) Sur le plan économique
2) Sur le plan social
3) Sur le plan psychologique

C- Besoins généraux perçus et exprimés 13

III- ÉLABORATION D'UN CADRE THÉORIQUE POUR ESTIMER LES BESOINS DE CETTE CLIENTÈLE-CIBLE: 15

A- Rencontre des intervenants du comité de reclassement et des salariés licenciés 15

B- Fonctionnement du sous-comité d'estimation des besoins 16
1) Participation aux réunions du comité de reclassement
2) Estimation des besoins de formation

C- Consultation et animation des groupes de travailleurs licenciés 18

2ÈME PARTIE

PLAN D'ACTION 20

IV- APPLICATION DU CADRE DE RECHERCHE À UNE CLIENTÈLE-CIBLE MISE À PIED DES MINES D'AMIANTE: 27

A- Engagement d'une conseillère d'orientation 27

B- Soumission d'un projet de recherche 28

C- Actions du sous-comité d'estimation des besoins 29

D- Interventions de la CFP suite à l'estimation des besoins 31

V- CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS 34

ANNEXES

INTRODUCTION

La région de Thetford-Mines a été durement touchée par la fermeture de plusieurs mines d'amiante et plus particulièrement depuis l'an dernier.

Nos partenaires sociaux, préoccupés depuis déjà quelque temps par le sort des travailleurs mis à pied lors de licenciements collectifs, nous ont demandé d'intervenir dans le but d'aider ces derniers à réintégrer le marché du travail.

Des comités de reclassement existent depuis une vingtaine d'années au Québec et on constate que c'est un défi de taille d'essayer de supporter ces travailleurs dans leurs démarches d'emploi.

Nous avons effectué une recherche dans le cadre de l'estimation des besoins de formation des clientèles particulières. Vous en trouverez les résultats dans le présent document.

Parallèlement à la recherche, des sessions d'orientation de groupe ont été offertes, des cours sur mesure ont été organisés et nous étudions la possibilité d'un programme de formation en entreprise pour cette clientèle.

Nous tenons à remercier monsieur Pierre Amyot, directeur du développement de programmes au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, grâce à qui nous avons obtenu une subvention pour effectuer cette recherche ainsi que toutes les personnes qui ont collaboré de près ou de loin à sa réussite.

Secteur Admission

Germaine d'Amour
Coordonnatrice

PRÉSENTATION

La Commission de formation professionnelle qui est un organisme dont le mandat est d'estimer les besoins de formation des travailleurs est fréquemment l'objet de demandes d'informations sur les services qu'elle dispense et ce, de la part de plusieurs groupes sociaux: personnes handicapées, femmes, jeunes, etc. Une clientèle en particulier lui pose certains problèmes: il s'agit de celle des travailleurs licenciés lors d'une fermeture d'entreprise. Depuis quelque temps déjà la CFP se voit sollicitée par ses partenaires sociaux pour intervenir auprès de cette clientèle et elle ne sait pas comment s'y prendre faute de connaissance de ces travailleurs sans emploi et de leurs besoins.

D'autre part, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu se montre particulièrement intéressé au développement d'approches et de méthodes pour estimer les besoins de clientèles ayant des problèmes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.

Nous nous proposons donc dans le projet de recherche suivant:

1) de nous familiariser avec les "comités de reclassement" qui réunissent les travailleurs licenciés
2) de connaître les principales caractéristiques de ces travailleurs
3) de mettre au point une démarche pour arriver à estimer leurs besoins de formation
4) d'appliquer cette approche à une clientèle mise à pied depuis peu soit celle des travailleurs de l'Amiante.

1ÈRE PARTIE

1ÈRE PARTIE

I- HISTORIQUE DES COMITÉS DE RECLASSEMENT ET IDENTIFICATION DE LEURS SERVICES

Avant 1964, il n'existe rien au Québec pour les travailleurs licenciés collectivement. Ceux-ci ne bénéficient d'aucun programme spécial d'aide gouvernementale ni d'aucune ressource.

A- Dates importantes

1) Juin 1964: premier comité informel

C'est lors d'un évènement précis, soit la fusion de trois (3) compagnies dans la région de l'Amiante, qu'un besoin urgent se manifeste et que le gouvernement décide d'agir. Monsieur René Lévesque, alors ministre des Richesses naturelles dans le gouvernement libéral, charge monsieur Pierre F. Côté, son secrétaire exécutif, de trouver un moyen de venir en aide à quelque 538 travailleurs mis à pied lors de la fusion de ces compagnies. C'est ainsi que prend forme, en juin 1964, le premier comité nommé "Société de reclassement des travailleurs de l'Amiante". Asbestos (1964), Malartic (1965), Windsor (1965) et d'autres cas (surtout dans le secteur des mines) prouvent aux initiateurs du programme qu'une telle formule de reclassement et de recherche peut être fructueuse.

2) Décembre 1965: Service des programmes de reclassement:

En décembre 1965, le ministère du Travail se dote d'un Service des programmes de reclassement: une initiative québécoise.

Cependant, on note, à partir de cette année-là, la participation du fédéral par son Service consultatif de la main-d'oeuvre.

De 1965 à 1969, c'est le Service de reclassement du ministère du Travail québécois qui assume les tâches de coordination et d'assistance technique aux travailleurs licenciés dans le but de les replacer dans le circuit économique. Ce programme est entièrement volontaire et multipartite. Il est, à ses débuts, dirigé par trois (3) personnes pour tout le Québec: Messieurs Pierre F. Côté, Gaétan Belleville et Gérard Demers. L'intervention du Service est généralement sollicitée par les parties, employeurs et employés, à la suggestion du conciliateur délégué par le ministère du Travail; ce dernier en perçoit le besoin dans une entreprise où ses services sont requis pour aider au renouvellement de la convention collective ou à la solution d'un autre problème.

3) 1968: Direction générale de la main-d'oeuvre

En 1968, le Service des programmes de reclassement donne naissance à la Direction générale de la main-d'oeuvre au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Ce changement implique une augmentation considérable des budgets et des effectifs ainsi qu'une nouvelle organisation des services.

4) Juin 1969: Loi 51

L'adoption de la Loi 51 (annexe 1) sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre qui s'effectue le 13 juin 1969 vient en fait officialiser un service déjà en place.

B- **Programme de reclassement**

1) Composantes du programme:

Ce que la Loi 51 précise grâce à son article 45, c'est le programme de reclassement. Celui-ci a trois (3) composantes principales:

Le préavis de licenciement: doit être transmis par la poste à la Direction générale de la main-d'oeuvre et doit contenir:

- le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé;
- la nature du produit ou service principal;
- le nom et l'adresse des associations de salariés;
- les raisons du licenciement collectif;
- la date prévue du licenciement collectif;
- le nom des salariés possiblement affectés par le licenciement collectif.

Le préavis de licenciement doit être expédié au ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec dans les délais suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsqu'il y a entre cent (100) et trois cents (300) personnes touchées;
- quatre (4) mois lorsque trois cents (300) personnes ou plus sont concernées.

Le comité de reclassement: voir numéro 2 ci-dessous.

Le fonds de reclassement: est destiné à financer les travaux du comité et comprend généralement la somme des contributions de l'employeur, des salariés, du gouvernement du Québec (Direction générale du réseau Travail-Québec) et du gouvernement du Canada (Service d'aide à l'adaptation de l'industrie). La contribution qui est normalement demandée à l'entreprise est de 50%. Si les salariés sont regroupés en association (syndicale ou autre) et s'ils disposent de revenus, il peut leur être demandé de verser une contribution d'environ 5%. La contribution des gouvernements peut être de 50%, soit 25% chacun.

2) Nature d'un comité de reclassement:

Suite au préavis reçu par le Ministre, il y a formation d'un comité de reclassement: ce comité est fondamentalement un groupe de travail non pas un groupe de négociation ou d'arbitrage.

Il comprend généralement:

- un président neutre:
- des représentants patronaux (2):
- des représentants syndicaux (2):
- un représentant du gouvernement fédéral:
- un représentant du gouvernement provincial:
- une autre partie susceptible d'aider les travailleurs (facultatif).

Son mandat est d'utiliser et de coordonner les mesures sociales et économiques de chacune des parties en vue de trouver une solution permanente aux problèmes occasionnés par les licenciements collectifs d'ordre technologique ou économique.

3) Services d'un comité:

Un comité de reclassement opère habituellement de la façon suivante:

- réunion d'information avec les travailleurs:
- inventaire, par entrevue, de la main-d'oeuvre licenciée:
- formation de sous-comités:
- étude de l'inventaire:
- choix des moyens d'action pertinents:
  - . orientation
  - . formation
  - . mobilité
  - . placement
- rapport final résumant la situation et les difficultés rencontrées et présentant des recommandations.

4) Critiques à l'endroit des comités de reclassement:

Depuis 1969, il y a eu de très nombreux comités de reclassement au Québec et ils ne donnent pas les résultats escomptés. Dans son étude sur les fermetures d'usines et le reclassement de la main-d'oeuvre au Québec, M. Jean Sexton rapporte les commentaires qui suivent. "La critique la plus forte des syndicalistes est que les comités donnent aux travailleurs menacés un faux sentiment de sécurité, lorsqu'en fait ils ne peuvent à peu près rien faire pour la majorité des travailleurs licenciés.

Plus spécifiquement, la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) dit que ces comités ne sont en pratique que des comités funéraires! La Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) pour sa part, déclare que les mesures existantes (reclassement) sont largement insuffisantes pour résoudre

les problèmes des travailleurs, de leurs familles et de la société dans les cas de fermeture d'usines. La Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) croit que dans le contexte de la faible capacité industrielle du Québec, les comités de reclassement sont inutiles".[1]

Cette insatisfaction à l'endroit des comités de reclassement (exprimée vers les années '70-75) semble toujours manifeste. Selon le tableau qui apparaît à la page suivante, les comités de reclassement sont jugés utiles par 54.4% des répondants mais ceux qui n'y voient aucune utilité représentent tout de même 45.6% des répondants.

Toutes les personnes rencontrées sur le sujet, membres de comité de reclassement et syndicalistes, insistent davantage sur ce qu'il y aurait à faire pour éviter la fermeture que sur ce qui est possible après.

Selon eux, ce qui serait souhaitable, c'est la formation des employés à l'intérieur de l'entreprise de façon à assurer à l'employeur une main-d'oeuvre qualifiée et au travailleur une compétence accrue et une meilleure employabilité. Des programmes gouvernementaux pour le développement de la main-d'oeuvre commencent à voir le jour: programmes de stages en milieu de travail, de soutien à la formation en entreprise, etc, mais ils s'adressent à des jeunes, à des travailleurs en emploi ou à d'autres clientèles. Les salariés licenciés ne sont pas visés.

---

1 Sexton Jean, Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'oeuvre au Québec, octobre 1975, p. 185

UTILITÉ GÉNÉRALE DES COMITÉS DE RECLASSEMENT[1]

Utilité du comité de reclassement

No d'entreprise	Très utile		Assez utile		Pas utile du tout		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0	0	0.0	7	46.7	8	53.3	15	8.8
1	6	23.1	8	30.8	12	46.2	26	15.2
2	1	5.9	4	23.5	12	70.6	17	9.9
3	2	14.3	7	50.0	5	35.7	14	8.2
4	6	33.3	6	33.3	6	33.3	18	10.5
5	1	8.3	7	58.3	4	33.3	12	7.0
6	3	15.8	4	21.1	12	63.2	19	11.1
7	0	0.0	3	23.1	10	76.9	13	7.6
8	2	20.0	7	70.0	1	10.0	10	5.8
9	3	11.1	16	59.3	8	29.6	27	15.8
Total:	**24**	**14.0**	**69**	**40.4**	**78**	**45.6**	**171**	**100**

Note: **Les résultats soulignés se sont révélés statistiquement significatifs.**

[1] Tableau tiré du rapport préliminaire d'un "Sondage auprès de la clientèle des comités de reclassement" effectué par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, janvier 1980.

5) Place de la C.F.P. auprès de cette clientèle:

Une première constatation s'impose ici: les travailleurs mis à pied lors d'une fermeture d'entreprise sont rejoints par les comités de reclassement, mais, jusqu'à présent, les efforts de ces derniers pour aider les employés à réintégrer le marché du travail ne sont pas aussi fructueux que souhaités.

Règle générale, ces travailleurs manquent de qualifications professionnelles. La Commission de formation professionnelle, qui recueille les besoins de formation de différents groupes, prévoit la nécessité de venir en aide à cette clientèle défavorisée non pas en se substituant au comité de reclassement mais en effectuant un travail complémentaire de façon à bien identifier les besoins de formation et à trouver des moyens d'y répondre promptement et efficacement.

Pour atteindre cet objectif, nous allons, dans un premier temps, nous familiariser avec cette clientèle pour en connaître les principales caractéristiques et les besoins généraux.

Dans un deuxième temps, nous allons élaborer une marche à suivre qui va nous amener à identifier les besoins de formation de ces travailleurs.

II- IDENTIFICATION DES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS

A- Portrait-type du travailleur licencié:

Le portrait-type du travailleur licencié pourrait ressembler à ceci: un homme de plus de quarante (40) ans, peu scolarisé (début du secondaire ou moins), père de famille, propriétaire d'une maison et travaillant pour la même entreprise depuis quinze (15) ans ou plus. S'il est syndiqué, il gagne habituellement un bon salaire en raison de son ancienneté.

1) Facteurs déterminants dans son adaptation à la situation:

Certains facteurs font qu'un travailleur est touché plus fortement, est plus désorganisé par la fermeture de l'entreprise:

- l'âge: plus le travailleur est âgé, plus il se sent démuni face à cette situation.
- l'ancienneté: plus il a une longue association avec l'entreprise, plus il trouve pénible la coupure du cordon.
- le manque de qualifications professionnelles: comme il ne s'est souvent jamais recyclé ou perfectionné, il se sent très peu outillé pour se mettre à la recherche d'un nouvel emploi.
- le fait de n'avoir jamais vécu le chômage: s'il a connu certaines périodes de chômage, c'est un peu plus facile à accepter.

2) Attitude du travailleur licencé face à la formation:

Son attitude à l'endroit de la formation est très réticente. Il préfère la solution immédiate d'un autre emploi à la formation et s'il doit s'y résoudre, il choisit la formation professionnelle plutôt que la formation générale. Son intérêt est d'ailleurs inversement proportionnel à son âge en ce sens que plus le travailleur est âgé, moins il a le goût de se former. On retrouve la situation inverse lorsqu'il s'agit de la scolarité: plus il est scolarisé, plus la formation lui apparaît une solution acceptable à moyen terme.

Le travailleur-type souvent plus âgé et moins scolarisé est conscient de ses limitations personnelles et a tendance à douter de ses possibilités de réussite. De plus, ses responsabilités financières sont telles que le montant des allocations qui lui sont versées devient très déterminant dans sa motivation pour la formation.

3) Attitude face à la mobilité:

L'employé licencié n'est pas non plus une personne très mobile géographiquement parlant: il déménagera en dernier recours. On observe que les raisons pour vouloir demeurer au même endroit sont des contraintes d'ordre familial (enfants à l'école, conjoint au travail), d'ordre social (parents, amis, collègues) et d'ordre pratique (biens immobiliers). Le travailleur résidant dans un village ou une petite ville de région se montre plus réfractaire à la mobilité que son confrère d'une grande ville.

B- Problèmes vécus par le travailleur:

Les problèmes vécus par le salarié licencié, comme nous l'avons écrit précédemment, sont de différents ordres et influencent grandement sa vie personnelle et familiale.

1) Sur le plan économique:

Le travailleur passe du salaire hebdomadaire, régulier, à des entrées d'argent périodiques et variables. Il n'a plus de salaire comme tel mais, généralement, en raison de dispositions prévues par la loi, il peut recevoir une "prime de séparation", des paies de vacances ou de congés-maladie, une pré-retraite, des prestations d'assurance-chômage, etc., selon le cas de chacun ou de l'entreprise pour laquelle il travaillait. Pour plusieurs d'entre eux, une certaine apathie reliée à leur impression que tout ne peut pas être définitif succède à la première réaction de surprise. Le salarié licencié ne s'inquiète donc pas outre mesure au tout début mais lorsque ses prestations d'assurance-chômage tirent à leur fin, la hantise de l'aide sociale s'empare de lui. Il se voit obligé de vendre sa maison, de repartir à zéro et c'est très pénible.

Si, d'autre part, il se met à la recherche d'un emploi, il se heurte à des difficultés imprévues: son peu de qualifications et d'expérience dans un domaine autre que le sien ne peut absolument pas lui rapporter le même salaire qu'auparavant. Il est donc confronté à une diminution de niveau de vie et se retrouve avec cette perspective ou ... l'aide sociale.

2) Sur le plan social:

Le salarié licencié en baissant de statut économique baisse aussi de statut social. Privé de la satisfaction qui lui procurait son association avec l'entreprise et du prestique qu'il en retirait dans sa vie familiale et communautaire, l'individu se sent "diminué": il est à présent menacé de devenir un "paria" de la société vivant de prestations d'assurance-chômage ou pire encore d'allocations d'aide sociale.

Selon le manifeste des travailleurs et travailleuses victimes de fermetures d'entreprises et de licenciements collectifs "Du travail pour tout le monde"[1], les conséquences sociales d'un licenciement collectif sont considérables. Le taux de criminalité juvénile augmente d'une façon marquante, ce prénomène entraîne des chicanes de famille qui dégénèrent en séparations ou en divorces et le taux d'alcoolisme monte en flèche.

3) Sur le plan psychologique:

L'individu "victime" (c'est ainsi qu'il se perçoit) d'un licenciement traverse, selon des études sérieuses, les mêmes phases qu'une personne atteinte d'une maladie terminale:

- refus de la situation, négation, isolement:
- colère, rage, fureur:
- négociation à tout prix:
- dépression:
- acceptation.

---

1 "Du travail pour tout le monde", supplément de la revue "Nouvelles C.S.N.", février 1982.

Il se sent humilié parce qu'on lui refuse emploi après emploi et il a l'impression que dans son entourage immédiat, on le pointe du doigt. Il en vient à se sentir inutile, impuissant, presque de trop et il a peine à repousser un sentiment de culpabilité qui monte en lui. "Je me sens coupable, mais de quoi?" se demande-t-il.

Compte tenu des caractéristiques générales de ces travailleurs avant la perte de leur emploi et des problèmes majeurs qu'ils vivent une fois mis à pied, des besoins précis, autres que des besoins spécifiques de formation, peuvent être identifiés. Il peut être important de les souligner ici car notre façon de procéder pour aller recueillir leurs besoins de formation devra nécessairement être en rapport avec cette connaissance que nous avons de la clientèle des travailleurs licenciés collectivement.

C- Besoins généraux perçus et exprimés:

Les besoins exprimés par ces employés et par les personnes qui interviennent auprès d'eux par l'entremise des comités de reclassement ou d'autres services sont les suivants:

- besoin d'informations générales:
- besoin de "connaissance de soi": intérêts, aptitudes, motivations, valeurs:
- besoin d'évaluation de leurs acquis scolaires:
- besoin d'évaluation de leurs acquis expérientiels:
- besoin de counseling, d'aide psychologique:
- besoin d'orientation, de réorientation:
- besoin d'outillage sur le plan de la recherche d'emploi:
- besoin de support dans leurs démarches:

- besoin de formation:

  formation générale?
  formation professionnelle?
  formation en alternance?
  formation en industrie?

Quels sont exactement ces besoins de formation?

C'est ce que nous ne savons pas pour le moment et que nous aimerions déterminer. Il importe cependant de faire une mise au point: les besoins de formation des travailleurs licenciés ne sont pas les mêmes d'une entreprise à l'autre de sorte qu'il est impossible d'établir une liste de ces besoins spécifiques. Ce que nous voudrions développer, c'est justement une façon d'aller "chercher" ces besoins, de les recueillir avec le plus de précision possible quel que soit le secteur d'activités. Ainsi, notre démarche pour estimer les besoins de formation serait applicable à chaque fois que se produirait un licenciement collectif.

III- ÉLABORATION D'UN CADRE THÉORIQUE POUR ESTIMER LES BESOINS DE CETTE CLIENTÈLE-CIBLE

Dans le but de connaître les besoins de formation des travailleurs mis à pied lors d'une fermeture d'entreprise, la CFP a l'intention de procéder d'une façon systématique. Les étapes qu'elle se propose de suivre sont les suivantes:

A) rencontrer les intervenants du comité de reclassement et les salariés licenciés

B) constituer un sous-comité d'estimation des besoins

C) consulter et animer des groupes de travailleurs licenciés d'après notre programme d'orientation de groupe.

A) Rencontre des intervenants du comité de reclassement et des salariés licenciés:

Dans son "Plan d'estimation des besoins des clientèles-cibles de la région 03", la Commission de formation professionnelle de Québec préconise une approche basée sur l'animation du milieu par des rencontres directes auprès des organismes et associations représentants de la clientèle. Or, la clientèle qui nous préoccupe ici, celle des travailleurs mis à pied lors d'une fermeture d'entreprise, dispose d'un instrument privilégié pour les représenter: il s'agit du comité de reclassement qui tend à rassembler le plus grand nombre d'entre eux pour leur offrir différents services.

La Commission de formation professionnelle ne fait pas partie, selon la loi, des intervenants du comité de reclassement: nous prévoyons donc communiquer aux responsables de ce dossier dans les Directions régionales Travail-Québec notre intention de nous impliquer comme "partie susceptible d'aider les travailleurs". Nous nous attendons par la suite à être prévenus de la formation d'un comité de reclassement de façon à pouvoir planifier avec les autres parties engagées les moments et les contenus de nos interventions auprès des travailleurs.

Dans un premier temps, la Commission de formation professionnelle entend donc se faire connaître aux permanents (généralement le président et une autre personne) du comité de reclassement: elle se propose de rendre le plus clair possible le rôle qu'elle entend jouer auprès des travailleurs licenciés soit celui d'identifier leurs besoins de formation et de répondre à ceux qui relèvent de sa compétence.

Dans un deuxième temps, elle a l'intention de participer aux sessions de sensibilisation réunissant tous les travailleurs licenciés et de les informer eux aussi de la participation active qu'elle compte apporter pour les aider à réintégrer le marché du travail. Au cours de ces réunions, le(la) représentant(e) de la CFP en profite pour annoncer aux employés mis à pied son projet de recueillir leurs besoins de formation par l'entremise d'un sous-comité formé d'un(e) conseiller(e) d'orientation et d'un(e) conseiller(e) en main-d'oeuvre.

B) Fonctionnement du sous-comité d'estimation des besoins:

Compte tenu du fait que la clientèle des travailleurs mis à pied en est une qui, d'une part, est plutôt réticente face à la formation et d'autre part, peu informée et peu habituée à s'exprimer, le sous-comité d'estimation des besoins entend procéder de la façon suivante:

1) Participer à toutes les réunions où le comité de reclassement s'adresse aux travailleurs mis à pied et les informer des programmes et services de la CFP.

Ainsi, le(la) conseiller(e) d'orientation et le(la) conseiller(e) en main-d'oeuvre sont directement en contact avec la clientèle. De plus, ils sont au courant de tous les services qui lui sont offerts par les autres instances et ont une excellente occasion d'être des oreilles attentives aux besoins exprimés par les travailleurs.

Leur participation consiste d'abord en une information très précise sur:

- les différents programmes administrés par la CFP et susceptibles de correspondre aux attentes des employés licenciés: ces renseignements leur sont communiqués par le(la) conseiller(e) en main-d'oeuvre qui peut également répondre à leurs questions et noter leurs suggestions (annexe 2: Les programmes de formation offerts par la CFP).

- Les services offerts à la clientèle:
  - . information scolaire et professionnelle
  - . aide au choix de cours et recommandation
  - . orientation en entrevues individuelles ou en sessions de groupe
  - . référence

Le(la) conseiller(e) d'orientation se charge de cette partie (annexe 3: Services à la clientèle, secteur Admission, CFP de la région de Québec).

2) Interroger les travailleurs sur leurs besoins de formation.

Une fois informés des différents programmes et services mis à leur disposition par la CFP, nous supposons que plusieurs employés licenciés sont en mesure de faire connaître leurs besoins. Un questionnaire préparé conjointement par le(la) conseiller(e) en main-d'oeuvre et le(la) conseiller(e) d'orientation est donc distribué aux travailleurs: il se veut un sérieux indicatif de leurs besoins de formation ou d'orientation. Les résultats de ces questionnaires sont ensuite compilés, analysés et acheminés aux personnes en mesure d'assurer la poursuite des démarches nécessaires à une réponse favorable.
(annexe 4: Questionnaire-type d'estimation des besoins de formation).

Nous ne croyons cependant pas que tous les travailleurs ont une idée très exacte de ce qu'ils veulent immédiatement après la communication des informations. Certains d'entre eux peuvent avoir besoin de se connaître davantage et d'être plus au courant de l'évolution du marché du travail. c'est pourquoi nous leur proposons une démarche d'orientation de groupe. Nous considérons qu'une telle approche peut leur ouvrir de nouveaux horizons et les aider à prendre conscience de possibilités de formation, de recyclage ou de perfectionnement jusque là inconnues.

C) <u>Consultation et animation des groupes de travailleurs licenciés d'après notre programme d'orientation de groupe</u>
(cahier annexe: processus d'orientation de groupe de la CFP)

Cette étape d'une première estimation des besoins franchie, nous prenons pour acquis que:

- un certain nombre de travailleurs n'est pas du tout intéressé par les services offerts par la CFP

- un ou plusieurs groupes démontrent leur intérêt pour une formation spécifique et une réponse à ces besoins est déjà amorcée

- enfin, un certain nombre d'entre eux expriment un besoin d'orientation dans le but de mieux déterminer l'objectif qui leur conviendrait.

C'est à ce besoin que veut répondre notre programme d'orientation de groupe.

Les objectifs majeurs poursuivis lors de ces sessions sont:

- aider les travailleurs licenciés à mieux connaître leurs intérêts, leurs aptitudes, leurs motivations, leurs valeurs, leurs contraintes, bref à mieux se connaître eux-mêmes

- leur donner l'information la plus pertinente et la plus complète possible sur le marché du travail (débouchés, secteurs saturés et non saturés, création d'emplois, etc.)

- les aider à faire un nouveau choix occupationnel ou un choix de formation à acquérir en vue de devenir des travailleurs plus compétents et plus compétitifs

- les supporter dans leur recherche de moyens et d'outils pour réaliser le projet qu'ils veulent mener.

Les activités que nous entendons utiliser pour atteindre ces objectifs sont comprises dans le processus d'orientation de groupe déjà appliqué par les conseillers d'orientation de la Commission de formation professionnelle. Nous nous proposons d'ajouter certaines activités comme par exemple la visite d'entreprises et d'en modifier d'autres, selon les besoins et les attentes exprimés par les travailleurs. Ce processus d'orientation élargi sera donc adaptable, c'est-à-dire qu'il pourra être légèrement modifié de façon à coller le plus possible à la réalité des personnes visées et à leur être profitable.

2ÈME PARTIE

COMITÉ DE RECLASSEMENT DES MINES D'AMIANTE

PLAN D'ACTION

MAI 1986

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
. Sensibiliser les travailleurs licenciés aux services offerts par la C.F.P.	Participation à deux (2) sessions réunissant tous les travailleurs licenciés	Début décembre 1985
. Faire connaître la C.F.P. et ses services aux intervenants du comité de reclassement.	Nombreuses rencontres informelles avec monsieur Wassef et madame Dubois du comité de reclassement.	Décembre 1985 et janvier 1986
. Informer les responsables du dossier d'estimation des besoins des clientèles cibles de la possibilité de présenter un projet.	Participation à une rencontre avec madame Michèle Paradis de la Direction du développement de programmes du M.M.S.R.	10 décembre 1985
. Soumettre un projet de recherche en vue d'estimer les besoins de la clientèle des travailleurs licenciés collectivement.	Présentation du projet à madame Michèle Paradis du M.M.S.R. Responsable du projet: Germaine d'Amour Personne chargée de la recherche: Diane Larouche	Janvier 1986

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
• Élaborer un questionnaire en vue de connaître les besoins de formation des ex-travailleurs de l'amiante.	Préparation de ce questionnaire par Chantal Sylvain, conseillère en main-d'oeuvre et Suzanne Gaudreault, conseillère en orientation de la CFP.	Fin janvier 1986
• Rencontrer individuellement des personnes mises à pied en entrevue d'orientation.	Entrevues effectuées par Suzanne Gaudreault dans le but de sélectionner des stagiaires pour un cours de mécanique d'entretien. (deux (2) entrevues avec chacun des dix (10) intéressés)	Janvier 1986
• Planifier et organiser l'intervention du conseiller d'orientation de la C.F.P. auprès des travailleurs de l'Amiante.	Réunion du groupe de travail sur le comité de reclassement des travailleurs de l'Amiante. (groupe composé de Germaine d'Amour, Diane Larouche, Suzanne Gaudreault et Mario Veilleux).	23 janvier 1986
• Informer tous les conseillers d'orientation de la région 03 d'un travail de recherche sur l'estimation des besoins des travailleurs licenciés.	Présentation des objectifs poursuivis dans ce travail de recherche par Diane Larouche.	23 janvier 1986

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
• Renseigner les travailleurs sur les différents programmes de formation de la C.F.P. et leur proposer des sessions d'orientation de groupe.	Participation à trois (3) sessions d'information cédulées pour les travailleurs intéressés. (64 personnes présentes) Exposés de Suzanne Gaudreault et de Chantal Sylvain.	6 et 7 février 1986
• Recueillir les besoins de formation exprimés par les travailleurs.	Explication et passation du questionnaire d'estimation des besoins.	6 et 7 février 1986
• Noter les besoins d'orientation et compiler les besoins de formation.	Étude des réponses au questionnaire.	10 et 18 février 1986
• Élaborer des sessions d'orientation de groupe pour les travailleurs qui en ont exprimé le besoin.	Travail de préparation réalisé en collaboration avec Mario Veilleux, conseiller d'orientation de la C.F.P. à St-Georges. Suzanne Gaudreault	12 et 20 février 1986
• Discuter des outils à utiliser en orientation et des possibilités de visites d'entreprises.	Réunion du groupe de travail à la C.F.P.	13 février 1986

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
. Apporter un support professionnel aux conseillers d'orientation qui animent les sessions d'orientation de groupe à Thetford.	Préparation de matériel complémentaire au processus d'orientation de groupe de la C.F.P. Diane Larouche	13 février 1986
. Prioriser les besoins de formation.	Rencontre avec l'agente de placement du comité pour prioriser ou regrouper des besoins de formation indiqués sur les questionnaires en fonction de besoins qui semblent être communs aux travailleurs ou qui sont estimés par les permanents du comité. Chantal Sylvain, conseillère en main-d'oeuvre.	24 février 1986
. Animer les sessions d'orientation de groupe.	Rencontres de trois (3) heures chacune comprenant: . Activités en vue de la connaissance de soi. . Informations sur le marché du travail. . Visites industrielles. . Rencontres - synthèse. . Entrevues individuelles. Suzanne Gaudreault et Mario Veilleux, conseillers en orientation et Chantal Sylvain, c.m.o. pour la partie: information sur le marché du travail.	25 et 27 février 1986 4 mars 1986 11 et 13 mars 1986 18 et 20 mars 1986 25 mars 1986

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
. Assurer un suivi aux travailleurs	Assistance à ceux qui entreprennent des démarches en vue d'un stage ou d'une formation. Suzanne Gaudreault et Mario Veilleux.	Mars et avril 1986
. Analyser les besoins exprimés lors des rencontres d'information et des sessions d'orientation de groupe.	Rencontres pour évaluer et analyser des besoins avec le comité. Rencontres avec des intervenants des mines. personnes-ressources pour participer à l'analyse de besoins. Rencontre avec les travailleurs pour s'assurer d'un appariement avec le besoin et l'analyse faite. Élaboration des devis de formation professionnelle pour des cours sur mesure.	Mars. avril 1986

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
. Répondre aux besoins de formation.	Commande de cours. Formation professionnelle temps partiel: "Comment lancer une petite entreprise" "Comment rentabiliser la promotion et la publicité" Lecture de plans, tenue de livres, techniques de vente, etc...	Terminé ou en voie de réalisation.
. Mettre en marche une autre session d'orientation de groupe en vue de répondre aux travailleurs inscrits sur une liste d'attente.	Organisation et animation de la session selon le processus développé par les intervenants de la C.F.P. Céline Boily, c.o.	Avril 1986
. Présenter le projet de recherche et un bilan des activités réalisées.	Description du processus utilisé pour estimer les besoins de formation et de la démarche réalisée auprès des travailleurs licenciés de la région de l'Amiante. Diane Larouche	Avril et mai 1986

2ÈME PARTIE

IV- APPLICATION DU CADRE DE RECHERCHE À UNE CLIENTÈLE-CIBLE MISE À PIED DES MINES D'AMIANTE

Le cadre théorique que nous avons élaboré dans la partie précédente vient d'être appliqué auprès d'une clientèle de travailleurs licenciés. Nous allons exposer ici comment s'est manifestée la présence de la Commission de formation professionnelle auprès d'une clientèle de salariés mis à pied et quelles ont été les actions posées.

A) Engagement d'une conseillère en orientation

Peu après la formation du comité de reclassement des travailleurs de l'Amiante, Mario Veilleux, conseiller en orientation et Chantal Sylvain, conseillère en main-d'oeuvre ont travaillé conjointement à planifier l'intervention de la CFP auprès de ces employés licenciés.

Dès la fin du mois de novembre, Suzanne Gaudreault, conseillère en orientation, a été engagée pour aller rencontrer les intervenants du comité de reclassement. Elle avait pour mandat de faire connaître les services de la Commission de formation professionnelle et de communiquer aux permanents l'intention de notre organisme de s'impliquer activement dans les mesures de réintégration qui relèvent de sa compétence. Cet objectif a été atteint par le biais de deux types d'interventions:

1) Suzanne Gaudreault a rencontré à plusieurs reprises les permanents du Comité soit Kemal Wassef, président et Luce Dubois, agent de placement, pour leur faire part du rôle que la CFP entendait jouer.

2) Elle a participé à deux sessions de sensibilisation des mineurs au comité de reclassement dans le but de leur faire connaître les services offerts par la CFP. Ces rencontres qui ont eu lieu en décembre 1985 ont rassemblé une centaine de travailleurs licenciés. Ces derniers ont alors répondu à un questionnaire leur demandant s'ils aimeraient avoir de l'aide pour évaluer leurs acquis, pour obtenir des renseignements sur la formation professionnelle, pour devenir de meilleurs chercheurs d'emploi ou pour lancer une entreprise. Des sessions d'information ont été organisées suite à ce premier sondage pour répondre à un besoin exprimé.

3) Dans ce but également, un cours de "mécanicien d'entretien" (type B) était mis sur pied pour les mois de janvier et février. Suzanne Gaudreault a participé à la sélection des stagiaires.

D'autres cours tels que: "Comment lancer une petite entreprise" et "Comment rentabiliser la promotion et la publicité" organisés conjointement par Chantal Sylvain, conseillère en main-d'oeuvre de la CFP et les permanents du Comité étaient offerts au CEGEP Amiante.

B) <u>Soumission d'un projet de recherche</u>

Au même moment, la Direction du développement de programmes du MMSR annonçait qu'elle disposait d'un budget destiné "à appuyer les CFP dans l'expérimentation et le développement d'approches et de méthodes pour l'estimation des besoins des clientèles qui éprouvent des difficultés particulières à intégrer ou à réintégrer le marché du travail."[1] Parmi ces clientèles, on compte celle des chômeurs peu scolarisés et des travailleurs licenciés lors d'une fermeture d'entreprise. La Commission de formation professionnelle de la région de Québec soumettait donc un projet de recherche en vue d'élaborer une démarche d'estimation des besoins de formation de cette clientèle. Madame Germaine d'Amour, responsable du projet, chargeait Diane Larouche, conseillère en orientation, d'effectuer cette recherche.

---

[1] Extrait d'une lettre adressée à chaque directeur de CFP par M. Pierre Amyot, le 25 novembre 1985.

C) Actions du sous-comité d'estimation des besoins:

Vers la fin de janvier, un travail d'équipe entre Suzanne Gaudreault, conseillère en orientation, et Chantal Sylvain, conseillère en main-d'oeuvre de la CFP en poste à Thetford-Mines, s'est amorcé. Toutes les deux ont préparé une démarche devant les mener à recueillir les besoins de formation des travailleurs licenciés, démarche guidée de près et appuyée par Germaine d'Amour et Diane Larouche de la CFP de Québec.

1) Elles ont d'abord travaillé à l'élaboration d'un questionnaire-sondage (annexe 5) destiné à être distribué aux travailleurs lors des sessions d'information. Ce questionnaire interrogeait les mineurs mis à pied sur les points suivants:

   - l'expérience de travail
   - les acquis scolaires
   - leur intérêt pour de la formation professionnelle à temps partiel ou à temps plein
   - leur besoin d'orientation

2) Suzanne Gaudreault et Chantal Sylvain ont aussi organisé leur participation commune mais distincte à trois sessions d'information réunissant les travailleurs qui avaient manifesté un intérêt pour de plus amples renseignements sur les programmes de formation offerts par différents organismes.

   Ces rencontres ont eu lieu les 6 et 7 février 1986 et elles ont rassemblé soixante-quatre travailleurs. Plusieurs personnes représentant le Centre Travail-Québec, le Centre d'emploi du Canada, le Service d'éducation des adultes de la CSR Amiante et la Commission de formation professionnelle se sont adressées aux employés licenciés.

La conseillère en main-d'oeuvre et la conseillère en orientation de la CFP ont clairement expliqué les rôles qu'elles pouvaient jouer et les actions qu'elles entendaient poser à partir des besoins exprimés par les travailleurs.

Chantal Sylvain, c.m.o., a situé l'intervention de la CFP dans un exposé où elle a parlé des programmes de formation existant déjà et des commandes de cours à temps partiel que la CFP peut recevoir et acheminer aux institutions d'enseignement: elle a également donné des informations générales sur les horaires des cours, leur durée, les frais, les conditions d'admission et les allocations (ANNEXE 6: Exposé de la conseillère en main-d'oeuvre)

Pour sa part, Suzanne Gaudreault, c.o., a expliqué en quoi consistait une démarche d'orientation, à qui elle s'adressait et elle leur a annoncé la tenue de sessions d'orientation de groupe adaptées à leurs besoins (ANNEXE 7: Exposé de la conseillère en orientation).

3) À la suite de ces rencontres d'information, les mineurs ont eu à remplir le questionnaire précisément conçu pour les aider à faire connaître leurs besoins. Les réponses à ce questionnaire ont ensuite été compilées et les résultats obtenus sont les suivants:

- 24 travailleurs se sont dits intéressés à suivre des cours à temps partiel
- 22 ont exprimé leur intérêt pour des cours mentionnés:
  - 11 pour charpenterie-menuiserie (type A)
  - 6 pour technique de gestion financière informatisée (type A)
  - 5 pour mécanique d'entretien (type B)
- 12 ont suggéré différents cours susceptibles de les intéresser
- 22 ont admis avoir besoin d'aide afin de choisir une orientation dans un nouveau domaine ou de vérifier leur choix actuel: ils se sont dits prêts à rencontrer un(e) conseiller(e) en orientation.

Suite à la passation du questionnaire et à la compilation des réponses, une rencontre a eu lieu entre l'agente de placement du comité, Luce Dubois, et Chantal Sylvain dans le but de prioriser ou de regrouper les besoins de formation indiqués par les travailleurs.

D) Interventions de la CFP suite à l'estimation des besoins:

Parallèlement au travail effectué par le sous-comité formé de Chantal Sylvain et de Suzanne Gaudreault, d'autres actions se déroulaient:

1) dans le but de guider et de soutenir l'effort entrepris à Thetford-Mines, un groupe de travail composé de Germaine d'Amour, Diane Larouche, Mario Veilleux et Suzanne Gaudreault se réunissait régulièrement pour discuter des meilleures façons de répondre aux besoins d'orientation exprimés par les travailleurs licenciés. Lors de ces réunions, les activités suivantes étaient planifiées:

   - les rencontres entre Suzanne Gaudreault et Mario Veilleux pour mettre au point le contenu détaillé des sessions d'orientation
   - les dates des sessions avec le groupe de travailleurs
   - le plan de chacune des rencontres de groupe et l'utilisation de matériel pertinent
   - les dates des visites d'entreprises

2) des mineurs mis à pied étaient rencontrés en entrevues individuelles pour suivre un processus d'orientation.

3) Germaine d'Amour se rendait à Thetford-Mines rencontrer les personnes impliquées dans le reclassement des travailleurs de l'Amiante le 19 février.

4) la recherche se poursuivait par des entrevues avec des personnes oeuvrant ou ayant oeuvré sur des comités de reclassement, des lectures de rapports, d'articles, de documents sur les licenciements collectifs.

5) Chantal Sylvain rencontrait les permanents du comité de reclassement, les intervenants des mines et les travailleurs dans le but d'analyser, d'évaluer les besoins et de s'assurer de l'appariement entre le besoin et l'analyse faite. Ce travail s'est amorcé en mars et se poursuivra en avril.

La conseillère en main-d'oeuvre a l'intention également d'élaborer des devis de formation professionnelle pour des cours sur mesure (ex.: cours de lecture de plans).

6) Mario Veilleux et Suzanne Gaudreault se rencontraient pour planifier leurs interventions lors des sessions d'orientation de groupe et Chantal Sylvain établissait des contacts avec des chefs d'entreprises pour organiser des visites ou des stages.

7) Des sessions d'orientation étaient animées par Suzanne Gaudreault et Mario Veilleux, en février et mars. Le programme de chacune de ces rencontres se retrouve en annexe.

Des discussions sur la façon de rejoindre cette clientèle et la recherche de matériel pertinent pour des activités d'orientation avaient été auparavant réalisées par le groupe de travail de quatre personnes réunies à la CFP.

8) Des visites d'entreprises s'effectuaient les 11 et 13 mars. Ces visites avaient été planifiées par les c.o. animateurs et la conseillère en main-d'oeuvre.

9) Des entrevues individuelles étaient réalisées avec les c.o. pour chacun des travailleurs ayant participé à la session d'orientation.

10) Le devis de formation en vue d'organiser un cours sur l'économie des petites et moyennes entreprises de la région est à élaborer pour les permanents du comité de reclassement et la conseillère en main-d'oeuvre de la CFP. Ce cours devrait durer environ 15 heures.

CONCLUSION

Dans ce projet de recherche qu'elle soumettait dans le cadre du développement de l'estimation des besoins pour les clientèles particulières, la Commission de formation professionnelle visait les objectifs suivants:

- identifier les caractéristiques des travailleurs mis à pied lors d'une fermeture d'entreprise:

- élaborer un cadre théorique pour estimer les besoins de formation de cette clientèle:

- expérimenter ce cadre auprès de la clientèle mise à pied suite à la fermeture des mines d'amiante.

Grâce à des rencontres ou des consultations par téléphone avec plusieurs personnes travaillant ou ayant travaillé auprès de cette clientèle, grâce à la lecture d'ouvrages, de rapports et de documents pertinents et aussi grâce aux contacts plus personnels qu'ont pu établir nos intervenants avec les travailleurs licenciés de la région de l'Amiante, nous avons pu nous familiariser avec la situation que vivent ces travailleurs d'hier face à leur avenir. Nous avons réalisé que ces individus traversent plusieurs phases pénibles et qu'ils éprouvent souvent de graves difficultés à réintégrer le marché du travail. Leur manque de qualifications professionnelles devient un handicap sérieux auquel ils ne savent trop comment remédier. Dans le but de leur venir en aide, la Commission de formation professionnelle s'est interrogée sur la meilleure façon d'identifier leurs besoins de formation et d'y répondre efficacement.

Un cadre théorique a donc été élaboré à partir de la connaissance que nous avions de la clientèle, de ses besoins et des moyens existant déjà pour la rejoindre. L'association d'un(e) conseiller(ère) en orientation et d'un(e) conseiller(ère) en main-d'oeuvre de la CFP pour constituer un sous-comité d'estimation des besoins, sous-comité oeuvrant en étroite collaboration avec les autres parties du comité de reclassement nous est apparue très pertinente.

L'expérimentation de cette approche qui a pu être réalisée sans délai a donné d'excellents résultats. En effet, les travailleurs licenciés des mines d'amiante de Thetford-Mines ont pu profiter du travail effectué par un tel sous-comité et exprimer leurs besoins de formation. Ces derniers qui se traduisent en demandes de cours, de stages, de formation en entreprise et/ou d'orientation ont été acheminés à la conseillère en main-d'oeuvre ou à la conseillère en orientation, selon le cas. Certains ont déjà eu une réponse et d'autres sont en voie d'en obtenir une.

Enfin, l'un des besoins exprimés par les travailleurs s'est vu apporter une solution immédiate de la part de la Commission de formation professionnelle. Pour répondre à la demande de services en orientation, une session d'orientation de groupe a été planifiée, organisée et présentée à douze ex-mineurs, dans un premier temps, une deuxième session en a rejoint six et une troisième est prévue pour bientôt. Selon les premiers rapports d'évaluation, une telle démarche a été fort appréciée et est à poursuivre.

La Commission de formation professionnelle considère donc avoir atteint les objectifs visés et souhaite que certaines suggestions soient appliquées.

C.F.P.
331.88[illegible]
L324

Constats et recommandations:

- La fermeture d'une entreprise arrive souvent comme une catastrophe dans la vie d'un individu parce qu'il ne l'avait pas prévue et ne s'y était pas préparé.

  Nous considérons que les travailleurs devraient être sensibilisés au fait qu'un tel évènement peut survenir et qu'ils peuvent y faire face s'ils se tiennent à jour sur le plan professionnel: recyclage, perfectionnement, acquisition de nouvelles connaissances. Ils se comporteraient ainsi comme ils le font avec leur santé: ils feraient de la "formation préventive" pour protéger leur vie professionnelle. Il est évident que les entreprises et les organismes de formation, commissions scolaires, CFP et autres, joueraient un rôle important d'initiateurs, d'informateurs et de formateurs.

- Les travailleurs licenciés sont d'abord et avant tout à la recherche d'un nouvel emploi. Nous avons pu constater lors des sessions d'orientation qu'un retour aux études n'est envisagé qu'en dernier ressort et par une minorité d'entre eux, surtout s'ils doivent aller étudier en dehors de la région qu'ils habitent. Ils se montrent toutefois fort intéressés à faire des visites industrielles, des stages et surtout à recevoir une formation sur place, leur garantissant une nouvelle compétence et... un emploi dans l'entreprise.

  Nous considérons évidemment cette solution de la formation en entreprise ou en alternance (une partie en institution et l'autre en industrie) comme une solution idéale et ce, non seulement pour les travailleurs licenciés mais pour toutes les personnes qui tentent d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail. Il serait très intéressant que cette possibilité de formation en entreprise, qui existe déjà, soit étendue à la clientèle des travailleurs mis à pied et adaptée à leurs besoins. Un tel programme

pourrait s'inspirer des meilleurs éléments du PSMT (programme de stages en milieu de travail) et du PSFE (programme de soutien à la formation en entreprise) et donner naissance à un "programme de réaffectation des travailleurs licenciés" (PRTL)!!! Ce dernier pourrait contenir plusieurs volets qui constitueraient en quelque sorte un "plan personnalisé de réorientation" tenant compte des acquis du travailleur, de ses objectifs, lui fournissant des outils, des moyens d'atteindre ses buts et enfin facilitant sa rentrée au travail par le coup de pouce du stage ou de la formation en milieu de travail.

- Les services offerts aux salariés mis à pied sont nombreux et variés mais ils ne sont pas utilisés au maximum parce que les personnes et les organismes impliqués semblent avoir de la difficulté à se concerter.

Nous considérons donc que les différents intervenants devraient essayer de se consulter et d'établir après entente une sorte de plan chronologique d'aide aux travailleurs qui font appel à leurs services. Ce plan serait toutefois très souple de façon à ne pas obliger un individu qui n'en éprouve aucunement le besoin à effectuer une démarche superflue pour lui.

En bref, malgré de nombreux commentaires amers à l'effet que les efforts doivent être fournis avant les fermetures, que toutes les énergies déployées après ne servent à rien, il n'en demeure pas moins que parallèlement, en dépit de la médecine préventive, des personnes se retrouvent un jour atteintes du cancer. Que fait-on pour elles? - Des tentatives, des expériences, des traitements, des recherches, etc. Nous considérons donc que, pour les travailleurs licenciés, les efforts de tous les intervenants doivent être poursuivis, synchronisés et la Commission de formation professionnelle qui, jusqu'à présent, ne s'était pas impliquée activement auprès de cette clientèle, joue un rôle à la mesure de ses compétences.

ANNEXE I

LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE

(L.Q. 1969, chapitre 51 et amendements)
(Extraits de la Loi)

L'article 1:

"licenciement": une cessation de travail d'un salarié du fait de l'employeur, y compris une mise à pied;

"licenciement collectif": un licenciement qui touche au moins 10 salariés au cours d'une période de 2 mois consécutifs;

L'article 45:

a) Sauf dans le cas d'entreprises à caractère saisonnier ou intermittent, tout employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit devoir faire un licenciement collectif, doit en donner avis au ministre dans les délais minimaux suivants:

- deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix et inférieur à 100;

- trois mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300;

- quatre mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300.

Dans un cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche l'employeur de respecter les délais ci-dessus, il doit aviser le ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

b) Tout employeur doit, à la demande du ministre et en consultation avec lui, participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement des salariés. Ce comité doit être formé d'un nombre égal de représentants de l'association accréditée ou, à défaut de telle association, des salariés. L'employeur y contribue financièrement dans la mesure dont les parties conviennent.

c) L'employeur et l'association accréditée ou, à défaut de telle association, les salariés peuvent, avec l'assentiment du ministre et aux conditions qu'il détermine, constituer un fonds collectif aux fins de reclassement et d'indemnisation des salariés.

Le cas échéant, plusieurs employeurs et plusieurs associations accréditées peuvent constituer en commun un tel fonds collectif.

d) Le présent article s'applique à un employeur qui licencie tous ses salariés ou une partie des salariés de l'un ou de plusieurs de ses établissements dans une région donnée.

Il ne s'applique pas à l'employeur qui licencie des salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à 6 mois, ni aux établissements affectés par une grève ou un lockout au sens du Code du travail.

Ste-Foy, juillet 1980

ANNEXE 2

LES PROGRAMMES DE FORMATION OFFERTS PAR LA C.F.P.

MODALITÉS

Temps plein:

- plus de 24 heures par semaine
- cours total entre 90 heures (minimum) et 52 semaines (maximum)
- surtout pour combler des pénuries (également pour permettre un recyclage)
- s'adresse surtout à des gens sans emploi (ou saisonniers)
- suppose généralement une procédure longue avant de démarrer un cours
- cours gratuits
- dans certains cas, les stagiaires peuvent bénéficier d'allocations.

Temps partiel:

- moins de 24 heures par semaine
- généralement en réponse à des besoins de recyclage ou de perfectionnement
- généralement: cours le soir
- généralement: clientèle de travailleurs
- généralement: formation "sur mesure"
- procédure relativement rapide
- frais d'inscription: 1.00 $ par heure de formation ou moins (sauf rares exceptions)

En entreprise:

- projet où une entreprise devient une institution de formation
- souvent pour transmettre des connaissances pratiques.

En alternance:

- projet où un stagiaire partage son temps entre de la formation en entreprise et en institution.

PROGRAMMES

F.P.T.P. (Formation professionnelle à temps partiel - Fédéral PNFE)

P.R.P. (Programme de recyclage et de perfectionnement - Québec)

Volet Priorités:

- Modalité: Temps partiel et en institution
- Procédure: commande par un conseiller en main-d'oeuvre de la CFP et désignation d'institution par la Table régionale

  ou

  offre de service d'une C.S.R. ou d'un Cégep.
- C.F. Priorités du plan d'action approuvé par le CCR.
- Responsable: Renaud Turcotte

Volet Besoins ponctuels:

- Modalité: temps partiel en institution
- Projets non priorisés au plan d'action
- Procédure: commande et désignation par la Table régionale
- Seuls les conseillers en main-d'oeuvre de la CFP peuvent présenter des projets
- Responsable: Renaud Turcotte

Volet Temps partiel autochtone:

- Modalité: temps partiel en institution
- Clientèle: autochtones - région 10
- Responsable: Renaud Turcotte

N.B.: Les noms des personnes responsables des programmes qui apparaissent dans le présent document peuvent changer éventuellement

Volet I.T.A. (Institut de technologie agricole)

- Modalité: temps partiel en institution, ordre collégial
- Formation agricole dans des secteurs précis (C.F. entente CFP - ITA)
- Procédure: commande et désignation
- Responsable: Renaud Turcotte

Volet Formation en entreprise

- Modalité: temps partiel en entreprise
- L'entreprise devient l'institution de formation
- Le salaire de l'instructeur et le matériel sont remboursés selon certains taux
- Les salaires des stagiaires ne sont pas remboursés
- Seule la formation "hors production" est admissible
- Procédure: un conseiller en main-d'oeuvre de la CFP doit présenter le projet à Anita Barrette pour approbation préalable

P.P.P. (Public, para-public, péri-public)

- Modalité: temps partiel en institution
- Clientèle: secteurs publics et municipalités préalablement identifiées (c.f. plan d'intervention P.P.P.)
- Procédure: commande et désignation
- Responsable: Louise Caron

P.G.A. (Programme en gestion des affaires)

- **Volet M.E.Q.**
  - . Modalité: temps partiel en institution
  - . Cours collégiaux standardisés préparés par le B.F.D. (70 cours)
  - . Procédure: commande et désignation d'institution
  - . Coût: 45. $/30 heures
  - . Responsable: Yves Lefrançois
- **Volet M.I.C.**
  - . Mandat provincial
  - . 3 volets: - Entreprise (universités)
    - Coopérative (collèges)
    - Entrepreneurship (collèges)
  - . Formation sur mesure
  - . Modalité: temps partiel en institution
  - . Procédure: à déterminer
  - . Responsable: Yves Lefrançois

F.M.P.M.E. (Formation sur mesure dans la petite et moyenne entreprise)

- . Modalité: temps partiel en entreprise
- . Projets de très courte durée auxquels aucun autre programme ne peut répondre
- . Petites entreprises
- . Formation sortant des cadres établis
- . Procédure: commande et désignation d'institution
- . Responsable: Gaston Beaudoin
- . S'adresse uniquement aux territoires couverts par les Commissions scolaires du Québec métro

P.S.F.E. (Programme de soutien à la formation en entreprise)

. Modalités: intervention d'un spécialiste en vue de la préparation d'un plan de développement de ressources humaines

par la suite, les autres modalités de formation peuvent être utilisées pour y donner suite (surtout "en entreprise" et "temps partiel")

. S'adresse spécialement aux entreprises qui entrevoient l'organisation d'un ensemble d'activités de formation à moyen terme (planification).

ex.: - changement technologique
- changement de production
- réorganisation
- recyclage d'un certain nombre d'employés
- etc.

. Particularités:
- permet de financer l'intervention d'un consultant privé
- planification obligatoire (de 6 mois à 3 ans)
- consultation des salariés obligatoire
- remboursement de 60% du salaire des salariés durant les heures de formation

. Responsable: Bernard Marquis

. Procédure: Présenter une demande d'admissibilité à M. Bernard Marquis (c.f. dépliants pour les critères d'admissibilité)

P.S.M.T. (Programme de stages en milieu de travail)

. Modalité: en alternance

. Objectif: permettre à des bénéficiaires de l'aide sociale d'acquérir une formation théorique et pratique par l'alternance travail-étude

. Procédure: les entreprises doivent présenter leur demande aux superviseurs P.S.M.T. (C.F.P.) de leur territoire:

les stagiaires s'inscrivent auprès de leurs agents d'aide sociale.

. Coûts: l'entreprise verse un minimum de 100.$ par mois au stagiaire qui reçoit un supplément de 180.$ à ses prestations d'aide sociale.

D'autres dépenses lui sont remboursées (déplacement, frais de formation, etc.)

P.N.F.E. - Temps plein

(Programme national de formation en établissement - fédéral)

. Modalité: temps plein en institution

. Procédure:
- Identification des besoins (consultation) 1 an à l'avance (C.C.R., économistes, C.T.Q., conseils économiques, etc.)
- Négociation avec le fédéral
- Achat des cours au MEQ et au M.E.S.S.
- Production de "l'annexe" et des dépliants
- Les clients (chômeurs et autres sans emplois) peuvent être recrutés par le C.E.C. ou par les conseillers en orientation de la C.F.P.

. Coûts: Les cours sont gratuits et les clients reçoivent des allocations du C.E.C.

. Volets:
- Formation générale (sec.)
- Formation professionnelle (sec. et col.)
- Transition-travail
- I.M.N.T. (initiation aux métiers non traditionnels)
- F.P.E. (formation préparatoire à l'emploi)

N.B. Il existe aussi des cours à temps plein offerts par le M.E.Q. dans le cadre du programme d'ouverture des réseaux. Pour ceux-ci, les stagiaires ne sont pas rémunérés et la C.F.P. ne participe pas encore à l'estimation du besoin.

ANNEXE 3

SERVICES À LA CLIENTÈLE

SECTEUR DE L'ADMISSION

SECTEUR DE L'ADMISSION

Services à la clientèle

Il y a quelques années, une position conjointe a été élaborée par le ministère de l'Éducation et le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu concernant les services de sélection des candidats au programme national de formation, les cours à temps plein. Il a été convenu d'offrir aux travailleurs les services auxquels ils ont droit en évitant tout dédoublement superflu.

L'Éducation est responsable des services d'aide pédagogique et le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu est responsable des services main-d'oeuvre.

L'organisme mandaté par le M.M.S.R. pour rendre les services main-d'oeuvre est le C.F.P. Nous aidons les travailleurs et les travailleuses ou ceux qui veulent le devenir à déterminer et à préciser un objectif professionnel et un cheminement possible de formation en fonction du marché du travail.

Services offerts

- Accueil.
- Information scolaire et professionnelle.
- Sélection des stagiaires dans le cadre du P.N.F.
- Inscription des apprentis dans les métiers régis.
- Orientation individuelle et de groupe.

À Québec, il y a une personne à l'information qui reçoit les gens et leur donne l'information scolaire et professionnelle, une personne responsable de la sélection des stagiaires et quatre conseillers en orientation. En région, sept conseillers en orientation donnent les services préformation.

Nous couvrons le territoire de la région 03, nous offrons des services dans les C.T.Q. et dans les C.E.C.

Les conseillers d'orientation se déplacent en région pour donner les services sur la rive nord, à Baie St-Paul, La Malbaie et Donnacona, sur la rive sud, Lévis, Ste-Marie, St-Joseph, Lac Etchemin, St-Georges, Thetford-Mines, Montmagny, l'Islet et La Pocatière.

Sélection des stagiaires

La C.F.P. participe à la sélection des stagiaires, depuis 1983, selon l'accord Canada-Québec.

La sélection des stagiaires est donc un processus conjoint offert par le fédéral et le provincial qui vise à assurer un choix judicieux des stagiaires et à simplifier les démarches des candidats et des candidates. L'adulte peut se présenter soit à un Centre du Canada, soit à un Centre du Québec, en l'occurence la C.F.P., pour bénéficier de services d'évaluation.

La sélection est un processus d'évaluation de la situation du client ou de la cliente qui désire suivre un cours à temps plein dans le cadre du programme national de formation.

La personne sera reçue à l'accueil où on lui donnera l'information nécessaire pour faire un bon choix: information scolaire, professionnelle, économique. Si son choix est fait, elle rencontrera le responsable de la sélection des stagiaires qui vérifiera si le cours répond bien à ce que la personne recherche, si elle répond aux exigences de la monographie et elle lui fournira des informations plus spécifiques concernant le marché du travail. Une recommandation est adressée au centre d'emploi dont la personne relève et le coordonnateur du P.N.F.E. nous préviendra du dépistage.

S'il y a un besoin d'aide pédagogique, nous adresserons à la commission scolaire régionale une demande avec le formulaire: Demande de services d'aide pédagogique.

ANNEXE 4

QUESTIONNAIRE-TYPE
POUR ESTIMER LES BESOINS DE FORMATION
DE TRAVAILLEURS(EUSES) LICENCIÉS(ES)

MAI 1986

IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION

NOM: _____

ADRESSE: _____

CODE POSTAL: _____ TÉLÉPHONE: _____

NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE: _____

DATE DE NAISSANCE: _____

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

FONCTION	EMPLOYEUR	DATE: de	à

ACQUIS SCOLAIRES

NIVEAU ET OPTION	INSTITUTION	DIPLÔME OBTENU LE

FORMATION PROFESSIONNELLE À TEMPS PARTIEL

(moins de 24 heures par semaine)

Êtes-vous intéressé(e) à suivre des cours à temps partiel (le soir, à l'Éducation des adultes)?

OUI_____ NON_____

Si oui, précisez votre besoin de formation.

_____

_____

_____

N.B.: Ces cours seront offerts dans la mesure où il y aura un nombre suffisant d'inscriptions pour un même cours.

FORMATION PROFESSIONNELLE À TEMPS PLEIN

(plus de 24 heures par semaine)

(Indiquer ici les cours qui seront offerts dans la région d'ici un an et la date où ils doivent débuter, si possible, et demander de cocher leur choix)

Y a-t-il d'autres cours qui ne sont pas mentionnés et qui vous intéressent?

OUI_____ NON_____

Si oui, lesquels? Précisez votre demande.

_____

_____

_____

Des cours additionnels pourront être offerts dans l'éventualité où la demande correspond à un besoin du marché du travail et pour lesquels nous disposons d'un budget suffisant.

Dans l'éventualité où nous aurions un programme de formation en alternance (un stagiaire partage son temps entre de la formation en entreprise et en institution) ou de formation en entreprise, seriez-vous intéressé(e)?

OUI_____ NON_____

ORIENTATION

Avez-vous besoin d'aide pour choisir une orientation dans un nouveau domaine ou pour vérifier si votre choix vous convient?

OUI_____ NON_____

Si oui, seriez-vous intéressé(e) à effectuer une démarche d'orientation de groupe nécessitant 6 rencontres de 3 heures chacune?

OUI_____ NON_____

Commission de formation
professionnelle
de Québec

ANNEXE 5

QUESTIONNAIRE REMIS
AUX TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE
LORS DES SÉANCES D'INFORMATION
DES 6 ET 7 FÉVRIER 1986

Questionnaire remis
aux travailleurs de l'Amiante
lors des séances d'information
des 6 et 7 février 1986

NOM: _____

ADRESSE: _____ CODE POSTAL _____

TÉLÉPHONE: _____

NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE: _____ NAISSANCE: _____

L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

FONCTION	EMPLOYEUR	DATE DE	DATE À

LES ACQUIS SCOLAIRES

NIVEAU ET OPTION	INSTITUTION	DIPLÔME OBTENU LE:

...2

FORMATION PROFESSIONNELLE à temps partiel

Êtes-vous intéressé(e) à suivre des cours à temps partiel (le soir, Éducation aux adultes)?

Oui_____ Non_____

Si oui, précisez votre besoin de formation:

_____

_____

_____

N.B. Ces cours seront offerts dans la mesure où il y aura un nombre suffisant d'inscriptions pour un même cours.

FORMATION PROFESSIONNELLE à temps plein

Parmi les cours ci-dessous mentionnés, y en a-t-il qui vous intéressent?

Oui_____ Non_____

	COURS	DÉBUT
_____	Technique de gestion financière informatisée (type A)	Août '86
_____	Soudage au gaz inerte (TIG) sur plaque (Type B)	Nov. '86
_____	Mécanique d'entretien (type B)	Oct. '86
_____	Charpenterie-menuiserie (Type A)	Nov. '86

Y a-t-il d'autres cours qui vous intéressent?

Oui_____ Non_____

Si oui, lesquels? Précisez votre demande.

_____

_____

_____

Des cours additionnels pourront être offerts dans l'éventualité où la demande correspond à un besoin du marché du travail et pour lesquels nous disposons d'un budget suffisant.

...3

Dans l'éventualité où nous aurions un programme de formation à temps plein à vous offrir pour cet hiver, seriez-vous intéressé à vous y inscrire?

Oui_____ Non_____

N.B. Ceci ne constitue pas une inscription formelle. Votre dossier devra être évalué individuellement par la conseillère d'orientation.

ORIENTATION

Avez-vous besoin d'aide afin de choisir une orientation dans un NOUVEAU DOMAINE ou pour vérifier SI VOTRE CHOIX VOUS CONVIENT?

Oui_____ Non_____

Si oui, êtes-vous intéressé à rencontrer un conseiller d'orientation?

Oui_____ Non_____

Commission de formation professionnelle
693 ouest, rue St-Alphonse
Thetford Mines (Québec)
G6G 3X3
Tél.: (418) 338-8563

ANNEXE 6

INTERVENTION DE CHANTAL SYLVAIN, CONSEILLÈRE EN MAIN-D'OEUVRE

AUPRÈS DES TRAVAILLEURS RÉUNIS

POUR LES SESSIONS D'INFORMATION

TENUES LES 6 ET 7 FÉVRIER 1986

La Commission de formation professionnelle (CFP), en collaboration avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et les institutions d'enseignement du territoire recueille et estime les besoins de formation de la main-d'oeuvre dans le but de faire dispenser des cours de formation professionnelle à temps partiel par les commissions scolaires et les Cégep (communément appelé Cours du service de l'éducation aux adultes).

Ces cours sont réservés essentiellement aux adultes souhaitant se PERFECTIONNER ou se RECYCLER dans un domaine ou en vue de se conformer aux exigences de qualification professionnelle de leur métier.

Ces cours s'adressent également aux adultes aspirant à des changements d'occupation et qui désirent recevoir une formation dans un métier ou une profession en pénurie de travailleurs qualifiés ou choisir une formation dans une profession d'importance nationale.

Ces cours visent aussi à satisfaire les besoins de compétence en gestion et développer le sens de l'entrepreneurship. Tout adulte désireux de s'inscrire à un cours de formation à temps partiel peut procéder de deux façons:

- soit par une inscription individuelle directement à la commission scolaire ou au Cégep suite à une annonce parue dans les journaux:

- soit par un regroupement de travailleurs d'une même association, syndicat ou entreprise pour un même cours.

L'intervention de la CFP se situe particulièrement au deuxième volet, soit la réalisation d'une commande de cours à temps partiel qu'elle adresse aux institutions d'enseignement.

Le CFP demande à un intervenant d'identifier les besoins de formation et de prendre en charge le recrutement du groupe. Dans notre contexte, l'intervenant est le Comité de reclassement des mines qui peut se charger de recueillir vos besoins de formation à l'aide du questionnaire que vous pourrez compléter tout à l'heure.

Dès que nous recevons une demande d'un groupe d'au moins 15 candidats, la CFP procède à l'analyse du besoin de formation, contacte les gens pour l'organisation du cours et envoie une demande de formation à l'Éducation (commission scolaire de Thetford Mines ou Cégep) selon le niveau d'enseignement, pour qu'elle dispense le cours à la clientèle.

Ces cours peuvent être sur mesure, i.e. adaptés à vos propres besoins ou inspirés d'un cours déjà existant à l'Éducation des adultes.

Ces cours pourraient débuter dans les semaines qui suivent et se donner durant la soirée à raison d'une, deux ou trois séances par semaine. Les cours seront d'une durée variant de 15 à 90 heures selon les exigences du cours.

L'adulte intéressé à suivre un cours devra débourser les frais d'inscription directement à l'institution d'enseignement désignée (en général 8.00/15 heures de cours).

Pour être admissible à ces cours, il faut toutefois satisfaire aux exigences propres à chaque cours (scolarité, expérience, âge, etc...).

Des allocations de formation professionnelle peuvent même être versées par la CEIC à certaines conditions aux adultes inscrits à des cours de formation professionnelle à temps partiel en autant que ces cours se retrouvent parmi les techniques approuvées par le fédéral.

J'aimerais en terminant vous apporter quelques exemples de projets de formation que la CFP a déjà réalisés ou que la CFP peut organiser pour vous.

- Cours d'hydraulique et pneumatique de base.

  Une demande avait été exprimée par les syndicats de Bell et LAQ et la partie patronale pour perfectionner les mécaniciens d'entretien dans ce secteur. Un groupe a été formé à l'aide d'affichage sur les babillards des deux mines.

  Le groupe s'est formé très rapidement. Un programme de formation de la CSTM a été revu et approuvé par un surintendant de la mine Bell.

- Cours de soudage semi-automatique.

  Un employeur et un syndicat d'une même industrie ont exprimé le besoin de perfectionner leurs soudeurs en leur permettant d'acquérir des notions pour ajuster leurs machines à souder.

- Cours code de l'électricité.

  Des électriciens d'une mine ont manifesté le goût de parfaire leurs connaissances théoriques en électricité pour pouvoir se présenter à des tests de qualification de l'OCQ.

- Cours de gestion des affaires: Comment lancer une petite entreprise.

  Cours offert par la BFD pour aider les entrepreneurs à avoir une vue globale de son projet ou de son entreprise.

- Autres exemples:

  . charpentier-menuisier
  . soudure à l'arc
  . soudure au TIG au MIG
  . informatique
  . comptabilité
  . commande numérique

Ce sont des exemples parmi de nombreuses possibilités. Si vous êtes intéressés à suivre des cours de formation à partir de notre service, vous devez compléter la section formation professionnelle à temps partiel dans le questionnaire que nous vous remettrons dans quelques instants.

Toutefois, ces cours seront offerts dans la mesure où il y aura un nombre suffisant d'inscriptions pour un même cours.

ANNEXE 7

INTERVENTION DE SUZANNE GAUDREAULT,
CONSEILLÈRE EN ORIENTATION,

AUPRÈS DES TRAVAILLEURS RÉUNIS
POUR LES SESSIONS D'INFORMATION
TENUES LES 6 ET 7 FÉVRIER 1986

Intervention de Suzanne Gaudreault,
conseillère en orientation,
auprès des travailleurs réunis pour les sessions d'information
tenues les 6 et 7 février 1986

La Commission de formation professionnelle offre aux personnes intéressées les services d'un(e) conseiller(ère) en orientation pouvant les aider à faire un choix ou un réajustement professionnel à la lumière de connaissance de soi et de connaissance des facteurs extérieurs.

Les personnes qui m'ont précédée vous ont fait un portrait socio-économique de la région. Vous avez, à présent, une idée plus nette des débouchés en termes d'emploi de même que l'information concernant certains programmes de formation.

Certains d'entre vous aviez déjà exprimé le besoin de rencontrer un(e) conseiller(ère) en orientation lors de la présentation d'un autre questionnaire aux précédentes réunions. On vous avait alors dit que vous seriez recontactés par téléphone à ce sujet.

Cependant, nous avons remarqué que plusieurs d'entre vous demandaient un service d'orientation sans trop savoir en quoi il consiste. Donc, plutôt que de vous laisser entreprendre quelques démarches que vous pourriez juger décevantes ou inutiles, nous croyons qu'il serait bon d'expliquer clairement ce qu'est l'orientation professionnelle.

L'orientation professionnelle s'adresse:

- à ceux qui cherchent dans quel domaine ils pourraient exercer une occupation qui réponde à ce qu'ils veulent et peuvent faire:

- à ceux qui croient ne pas connaître assez leurs capacités dans le monde du travail:

- à ceux qui veulent connaître leurs intérêts et aptitudes:

- à ceux qui veulent se RECYCLER après une mise à pied.

Une démarche d'orientation s'entreprend de façon volontaire avec une certaine "disponibilité" de la part de ceux qui la feront. Le(la) conseiller(ère) en orientation vous aidera à faire le point sur vous-même et le monde extérieur afin de prendre des décisions éclairées et poser des gestes adéquats pour la réalisation de vos projets.

Dans ce but, une session d'orientation de groupe débutera bientôt (les 25 et 27 février et les 4, 5 et 11 mars 1986), à raison de cinq (5) demi-journées à la fin desquelles vous devriez être aptes à prendre une décision.

Nous accepterons dix (10) personnes par groupe et du succès de cette première dépendra l'avenir de la suivante.

Donc, la C.F.P. offrira un service d'orientation de groupe adapté à vos besoins et répondant à votre demande. Les personnes intéressées à cette session pourront le mentionner sur la dernière page du questionnaire que nous vous ferons circuler tout à l'heure.

Ce questionnaire:

- nous permettra de recueillir certaines informations vous concernant:
- vous permettra d'exprimer certains besoins concernant la formation professionnelle.

Toutefois, les renseignements que vous y inscrirez ne constituent nullement une inscription officielle aux divers programmes de formation suggérés.

BIBLIOGRAPHIE

- Sexton, Jean. **Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'oeuvre au Québec.** publié sous les auspices de la Direction générale de la recherche du ministère de la Main-d'oeuvre, octobre 1975.

- Limoges, Jacques. **Chômage, mode d'emploi.** Éditions de l'homme, 1983.

- Delorme, François et Parent, Réjean, **Les licenciements collectifs au Québec: un bilan partiel du dispositif public en vigueur**.

- Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, **Licenciements collectifs et reclassement des travailleurs.** été 1970.

- Gaudette, Francine, **Programme de reclassement des salariés licenciés collectivement.** 14 août 1985.

- Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et l'École des relations industrielles, Université de Montréal, **Le reclassement: l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques et économiques.** Québec, novembre 1975.

- Rapports de comités de reclassement.